

دانشگاه فرهنگیان

دوفصلنامه علمی - پژوهشی

مطالعات آموزشی و آموزشی

سال پنجم، شماره پانزدهم، پاییز و زمستان ۱۳۹۵

نوبت چاپ: ۱۳۹۷

بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان

محدثه قاسمی نژاد رائینی<sup>۱</sup>، همایون آذری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۴/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۲۷

## چکیده

هدف این مطالعه بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان است روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه اماری پژوهش را کلیه معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان تشکیل می دهند. در این مطالعه، تعداد ۲۰۶ معلم، در مدارس متوسطه اول دخترانه به وسیله نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. و پرسش نامه های مدیریت دانش بر اساس مدل پایه های ساختمان دانش (۲۰۰۰) و عملکرد شغلی هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۸) را کامل کردند. داده ها به وسیله همبستگی پیرسون، همبستگی خی دو، واریانس و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج: نتایج نشان داد که بین تمام مؤلفه های مدیریت دانش با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین عملکرد شغلی معلمان بر اساس سابقه تدریس متفاوت است؛ اما بین میزان مدیریت دانش، بر اساس سابقه تدریس تفاوت معنی داری وجود نداشت. همچنین نتایج نشان داد که بین میزان تحصیلات معلمان با مدیریت دانش و عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. تحلیل رگرسیون نشان داد که عملکرد شغلی معلمان به وسیله مؤلفه های مدیریت دانش پیش بینی می شود.

**کلیدواژه ها:** مدیریت دانش، عملکرد شغلی، معلمان، مدارس

<sup>۱</sup> دانش آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه شهید باهنر کرمان (نویسنده مسئول) Mohadesa.ghasemi@yahoo.com

H.azari@uk.ac.ir

<sup>۲</sup> استادیار گروه علوم تربیتی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان

## مقدمه

کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است (خورشیدی، ۱۳۸۲: ۱۴۶)؛ از این رو توجه به برنامه‌های تربیت معلم همگام با تحولات جهانی، در عصری که عصر دانایی و فناوری اطلاعات نامیده شده، از مهم‌ترین بحث‌هایی است که توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است. کوب<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) معتقد است که ظهور و بروز این تحولات جهانی نیازهای جدیدی را برای معلمان به ارمغان آورده است؛ نیازهایی که مستلزم آماده‌سازی و افزایش آموزش است. معلمان باید دانش و توانایی‌های تخصصی و حرفه‌ای خود را با تحولات آینده هماهنگ سازند. در واقع دانش و سرمایه فکری پایه و اساس شایستگی‌های اصلی و نیز راهبردی برای عملکرد بهتر است. در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، هم توجه به دانش موجود و استفاده مؤثر از آن و هم ایجاد ساختاری برای استفاده از دانش نوین، اهمیت بسیار دارد. در این راستا، مدیریت دانش هم‌چون یک نگرش و ساختار نوین در سازمان‌ها منظور می‌شود؛ زیرا مدیریت دانش همچون یک استراتژی کاری، هم‌زمان در کل سازمان عمل می‌کند و ابزار پیشرفت برنامه کلی یک سازمان محسوب می‌گردد. این ابزار در سازمان قدرت ایجاد می‌کند تا چالش‌های بیرونی را برطرف سازد (برگرن<sup>۲</sup>، ۱۳۸۷: ۷-۸).

بات<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) مدیریت دانش را فرآیند تسهیل امور مربوط به دانش، مانند خلق، ضبط، انتقال و استفاده از دانش می‌داند. به نظر وی مدیریت دانش شامل طیفی از فعالیت‌ها، یادگیری، همکاری و آزمایش گرفته تا اتحاد مجموعه‌های مختلف کاری و اجرایی است.

مدیریت دانش شامل فراهم‌آوری دانش، خرد و تجربیات دارای ارزش افزوده افراد درون سازمان است، به طوری که بازیابی و استفاده از دانش را تسهیل نموده، از آن به‌عنوان دارایی سازمان صیانت می‌کند (پرز، ۴ ۱۹۹۹: ۷۵). مدیریت دانش یعنی فرآیند استفاده خلاق، مؤثر و کارآمد از کلیه دانش‌ها و اطلاعات در دسترس سازمان به نفع مشتری و در نتیجه، به سود خود سازمان است (مک دانلد<sup>۴</sup>، ۱۳۸۱: ۴۵).

آموزش و پرورش با توجه به تأثیر عمیقی که در جامعه دارد و هم به جهت تعداد بسیار زیاد کادر آموزشی و اداری، نیازمند منطبق ساختن خود با دانش و اطلاعات روز است. مدیران و معلمان هرکدام نیازمند آموزش‌هایی مؤثر هستند. آنچه در طراحی و اجرای آموزش اهمیت فوق‌العاده‌ای پیدا می‌کند، ارزیابی اثربخشی این نوع آموزش‌هاست، که بتوان با تحلیل نتایج به دست آمده، آموزش‌های تکمیلی و جهت‌داری را طراحی کرد (ابطحی، ۱۳۸۳: ۵۶).

پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش مستلزم این است که عوامل سازمانی مختلف موجود در یک سازمان از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی و منابع انسانی دارای ویژگی‌های خاص باشند؛ بطوریکه بتوانند دانش

<sup>۱</sup> - Cobb

<sup>۲</sup> - Bergeron

<sup>۳</sup> - Bhatt

<sup>۴</sup> - Perez

<sup>۵</sup> - Mac danelde

سازمانی خود را جهت تحقق اهداف سازمان مدیریت کنند (عسکری، ۱۳۸۴: ۲). از سوی دیگر جنس دانش در سازمان‌ها با یکدیگر متفاوت بوده و در سازمان‌های آموزشی و دانشی به دلیل تأکید بر مسائل غیرمادی، دیرهنگام بودن بازده و نتایج و کمرنگ‌تر بودن نقش اقتصادی دانش، از دانش بیشتر به‌عنوان سرمایه فکری در جهت ارتقای عملکرد فردی و سازمانی مطرح می‌شود (حسن‌زاده، فاطمی و عمرانی ۱۳۸۸: ۷۷-۷۶). درسایه درک عمیق از واقعیت ساختاری و فضای دانشی یک سازمان آموزشی، می‌توان به شناسایی انواع منابع دانشی، موقعیت آن‌ها در سازمان، ویژگی‌هایشان، ارتباط اجزای دانشی با یکدیگر و نوع عملکرد آن‌ها پی برد.

از این‌رو توجه به نقش مدیریت دانش در تغییر و تحول سازمان‌های آموزشی از یک‌طرف و نیاز به بهبود عملکرد از طرف دیگر، محقق را بر آن داشت تا ارتباط مدیریت دانش را با عملکرد شغلی معلمان بررسی کند؛ زیرا سازمان‌های آموزشی واقعی تنها از طریق اعضای که از مهارت‌های شغلی بالایی برخوردارند و هم‌چنین اعضای که در حال آماده‌سازی، پیش‌بینی و تحت تأثیر قرار دادن و شکل دادن به فرصت‌های شغلی پیشرو هستند، با آینده روبه‌رو می‌شوند و همان‌طور که بیان شد مدیریت دانش مهم‌ترین ابزاری است که معلمان می‌توانند به‌وسیله آن آینده را هموار کرده، مدارس را به سمت اهداف موردنظر هدایت کنند.

#### مبانی نظری تحقیق

مدیریت دانش، مفهوم تازه‌ای نیست؛ درحقیقت مدیریت دانش بیشتر حاصل کار تمدن‌های قدیمی بوده است. کسب و کارهای سازمان‌یافته قدیمی، به این دلیل دنبال مزیت رقابتی بوده‌اند که به آن‌ها اجازه می‌داد، به شکل کارآمدتری به مشتریان خدمت کنند. سودها را به حداکثر برسانند و درصحنه رقابت باقی بمانند (برگرن، ۱۳۸۷: ۸-۷)؛ اما بررسی موضوعی تحت‌عنوان مدیریت دانش، برای اولین بار با گزارش سالیانه ۱۹۹۴ شرکت سوئدی «اسکاندیا» که یک شرکت پیشرو در خدمات مالی است، شروع شد. این گزارش دربرگیرنده یک سلسله تحلیل‌های مالی بود که تلاش می‌کرد ارزش سرمایه فکری شرکت را کمی کند. به‌طورکلی، تلاش عمده در این خصوص در سال ۱۹۹۱ آغاز گردید. نتیجه به‌دست‌آمده این بود، که سرمایه فکری حداقل به‌اندازه سرمایه مالی سنتی در تأمین درآمدهای پایدار نقش دارد (باقی، ۱۳۸۱: ۵۷-۵۴). در هزاره جدید پژوهشگران مختلف از جمله اکونومی (۲۰۰۳) دانش را به‌عنوان یک منبع سازمانی مهم تلقی نمودند و نیز ارائه تئوری‌های جدید کمک کردند، تا حوزه‌های جدیدی از مدیریت دانش در سیستم‌های اطلاعاتی به وجود آید این پیشرفت‌های اخیر، سازمان‌های دانشی و مدیریت دانش را به‌طور وسیع وارد ادبیات مدیریت و سازمان کرده است. و در این میان توسعه و بهبود عملکرد منابع انسانی از طریق آموزش و پرورش حائز اهمیت است و مدارس به دلیل در اختیار داشتن جمعیت کثیری از دانش‌آموزان و معلمان، مهم‌ترین محل پرورش سرمایه‌های هوشی و دانشی جامعه محسوب می‌شوند و نقش معلمان و مدیران مدارس در این راستا مهم تلقی می‌شود. کارول (۲۰۰۳) معتقد است که مدیریت دانش در مدارس، چالشی است که باید به آن توجه کنیم؛ زیرا فرهنگ

موجود در مدارس، اگرچه منحصر به فرد نیست، ولی در سطح بالایی، فردی است. وی و همکارانش هفت حیطه را به عنوان مسائل قابل حل از طریق مدیریت-دانش در مدارس برشمرده‌اند: ۱-ویژگی‌های تمرینات مدارس ۲- تسخیر و به دست آوردن دانش ۳-درک و فهم اطلاعات ۴- بازسازی اطلاعات ۵-حمایت مدیریت دانش ۶- ارزشیابی ۷- ابزارهای مدیریت دانش. برای اجرای مدیریت دانش در مدارس شش مسأله مهم وجود دارد که عبارت است از: ایجاد آگاهی به وسیله تکنولوژی، توسعه نگرش‌ها به منظور نوآوری، استفاده از آزمایش‌های آموزشی توسط تکنولوژی، کاربرد فناوری مناسب برای تعیین حدود و مرز این‌که چگونه یاد بگیریم، تجزیه و تحلیل دانش برای ایجاد سرمایه انسانی و اجتماعی و استفاده از مدیریت دانش به منظور به حداکثر رساندن یادگیری مؤثر (رینولدز،<sup>۱</sup> ۲۰۰۵).

کلید اجرا و پیاده‌سازی این اصول، در مدرسه اثربخش و مدیریت مدرسه محور، نهفته است. در واقع، حرکت آگاهانه و هدفمند معلمان و کارکنان مدارس به سوی مدرسه محوری و مدرسه اثربخش، زمینه‌ساز ایجاد، تقویت، انتقال و توسعه دانش سازمانی در مدارس خواهد شد.

### اثربخش کردن آموزش مدارس و معلمان

معلم اثربخش، کسی است که قادر است شاگردان را علاقه‌مند و جسور و متهورنموده و به چالش بکشد. مدارس اثربخش و کلاس‌های اثربخش آن‌هایی هستند که به‌طور جدی شیوه‌های بازخورد در آن برقرار است (هریس، ۱۳۸۳: ۸۳). در این مدارس به پیشرفت کادر، نقش بالایی داده می‌شود و به عنوان وسیله‌ای برای ایجاد نوآوری و تداوم پیشرفت برنامه درسی تلقی می‌شود. افراد با تمام وجود در فعالیت‌ها شرکت می‌کنند. در واقع مسئولیت مشترک مبنای خلاقیت و ابتکار جمعی است (شوچی، گراهام و والدن<sup>۲</sup>: ۳۹۸-۳۹۷). پارکینسون (۱۳۷۶) طی مطالعاتی بیان داشت؛ جوسازمانی دوستانه، حسن مناسبات و ارتباطات بین افراد، شناخت و اعتماد مدیر از گروه و کارگروهی می‌تواند فراهم آورنده آموزش و پرورش بانشاط و مؤثر باشد. این رویکرد گروهی محیطی را فراهم می‌کند که در آن می‌توان یادگیری معلم را ایجاد کرد و مورد آزمایش و در مقابل نیازهای سازمان و در متن یادگیری دیگران، مورد بررسی قرارداد

### مدیریت مدرسه محور

برای اجرای مؤثر مدیریت دانش در قالب مدیریت مدرسه محور، معلمان و کارکنان باید در توسعه حرفه‌ای شرکت کنند. فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای معلمان در راستای ایجاد توانایی تغییر، خلق یک اجتماع حرفه‌ای و ایجاد یک پایگاه دانش جهت‌گیری می‌شوند. در این زمینه تمرکز بر بهبود مداوم همراه با آموزش مهارت‌ها و آموزش در حوزه‌های آموزش و برنامه درسی توسعه حرفه‌ای، یک اولویت مهم است. معلمان باید به صورت منظم در فرصت‌های آموزشی شرکت کنند. محتوای برنامه‌های مهارت‌آموزی شامل مشارکت در تصمیم‌گیری، مسئولیت‌های رهبری (مانند راه‌اندازی جلسات، بودجه‌بندی و مصاحبه) و فرآیند بهبود مدرسه است (نیازآذری، ۱۳۸۹: ۱۸۷-۱۸۹). در این راستا معلمان و

<sup>۱</sup> - Reynolds

<sup>۲</sup> - Shoji, Graham & Walden

کارکنان فرصت را برای توسعه کیفیت در مدرسه درک کرده و با ابزارهای مدیریت موجبات توسعه مدارس را فراهم می‌آورند؛ به طوری که همه کارکنان در غنی‌سازی و ارتقای کیفیت مدرسه مشارکت فعال دارند. به‌سازی همه عناصر و عوامل مدرسه، از جمله برنامه‌های درسی، آموزشی، امور پرورشی، فوق‌برنامه، منابع انسانی، ارتباط با والدین و روش‌های ارزشیابی، اصول ناظر بر این مدارس است (شوجی و همکاران، ۳۲۱-۳۲۰)

### تبدیل مدارس به سازمان‌های یادگیرنده

سازمان‌هایی هستند که در آن‌ها افراد به‌طور مستمر توانایی خود را افزون می‌سازند، تا به نتایجی که مدنظر است، دست یابند. سازمان‌های یادگیرنده را به تعبیری می‌توان سازمان‌های دانش‌آفرین نامید. سازمان یادگیرنده در کسب، ایجاد و انتقال دانش و همچنین تعدیل رفتار خود برای انعکاس دانش و بینش‌های جدید مهارت دارد. عواملی که سازمان‌های یادگیرنده را به وجود می‌آورند عبارتند از: مردم، فرآیندها، فناوری، تعهدات راهبردی که نتایج تجاری آن‌ها مدیریت دانش را به همراه خواهد داشت (داونپورت و پروساک<sup>۱</sup>، ۱۳۷۹ : ۲۵). سازمان یادگیرنده رویکردی فرهنگی و روشی مدیریتی است که محیط مناسب را برای مدیریت دانش به‌وجود می‌آورد. به دیگر سخن، محیط مطلوب کاری برای مدیریت دانش موفق، سازمان یادگیرنده است.

باتوجه به تغییر و تحولات محیطی که در عرصه محیطی در عصر حاضر وجود دارد، اداره سازمان‌ها به‌خصوص مدارس، امر پیچیده‌ای است و راهکارهایی که در گذشته به کار می‌رفت دیگر مؤثر و کارآمد نخواهند بود در نتیجه می‌بایست در مدارس، تحولات اساسی و بنیادی در شیوه‌های سنتی به وجود آورد و رویکردهای نوین را جایگزین آن‌ها کرد تا همواره آماده یادگیری و پذیرای تفکرات نوین برای سازگاری با تغییر و تحولات نوین باشند. سازمان یادگیرنده، از جمله اندیشه‌های نوین مدیریتی هستند که در آن‌ها تأکید بر یادگیری و سازگاری مداوم با تغییر شده است (هوی و میسکل، ۲۰۱۳<sup>۲</sup>).

### پیشینه پژوهش

خوش‌نظر و کبریا (۱۳۸۸)، دیلمقانی و همکاران (۱۳۹۴)، استولیک و استاورو-کوستی<sup>۳</sup> (۲۰۰۷)، کاسیم و سوزانا<sup>۴</sup> (۲۰۰۸)، گلد و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) و الربایی و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۵)، طی مطالعاتی به این نتیجه دست یافتند که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد و اجرای مدیریت دانش در سازمان باعث موفقیت عملکرد سازمانی می‌شود. دیلمقانی و همکاران (۱۳۹۴)، رنسون و همکاران (۱۳۹۴)، یانگ<sup>۷</sup> (۲۰۱۰)، لویز-نیکولاس و مرونو-

<sup>۱</sup> -Davenport & Prosak

<sup>۲</sup> - Hoy & Miskel

<sup>۳</sup> -Svetlik & Stavrou-Costea

<sup>۴</sup> - Kasim & Suzana

<sup>۵</sup> - Gold, Malhotra & Segars

<sup>۶</sup> - Alrubaiee, Alzubi, Hanandeh & Al Ali

<sup>۷</sup> - Yang

سردان<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، نیوئن و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) و آرپاسی<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، با انجام تحقیقاتی، به این نتیجه رسیدند که استراتژی‌های مدیریت دانش از طریق نوآوری و شناسایی دانش و افزایش توانایی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارند. قاضی جهانی (۱۳۸۱)، چیانگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) و چردیس و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۳) نیز طی مطالعاتی به این نتیجه دست یافتند که بین تحصیل (جذب) دانش با عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ به طوری که توجه به کیفیت منابع انسانی، جذب افراد دانشگر بر اساس صلاحیت دانشی، موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود.

وین و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان تأثیر مدل مبتنی بر مدیریت دانش برای توسعه حرفه‌ای معلمان با بررسی اثربخشی دوره تربیت معلم در محیط یادگیری تلفیقی، با استفاده از یک مدل مدیریت دانش مبتنی بر چهار فرآیند؛ هم‌آفرینی، درونی‌سازی، تسهیم و ارزیابی دانش به این نتیجه دست یافتند که دوره مذکور باعث بهبودبخشی به دانش فراگیران، عملکرد و مهارت‌های تدریس در این رویکرد شده، علاوه بر این محتوای یافته‌های بررسی شده نشان داد که دسترسی، فعالیت‌های تعاملی، تشکیل اجتماع یادگیری، انعطاف‌پذیری، زمان و مقرون به صرفه بودن و رؤسای مدارس از عوامل تأثیر گذار بر این دوره است.

هالاوی<sup>۷</sup> (۲۰۰۴)، هونگ و هوانگ<sup>۸</sup> (۲۰۰۵)، سانگ و چویی<sup>۹</sup> (۲۰۱۲) و نوناکا<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۱)، طی تحقیقاتی گسترده به این نتیجه دست یافتند که به‌کارگیری مدیریت دانش باعث موفقیت در عملکرد سازمان می‌شود؛ به طوری که فرآیند کاربرد و استفاده از دانش در سطح گروهی یک عامل مؤثر بر عملکرد سازمانی است. پژوهش‌های خلیلی و خدامرادی (۱۳۹۲)، کاماساک و بلوتلار<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۰)، ویلسون و آسای<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۹) و چیانگ (۲۰۰۷) حاکی از این بود که تسهیم و انتقال دانش بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیر دارند. وارد<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۶)، یانگ (۲۰۱۰) و لمپرینی و ناسیپولوس<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۴) طی مطالعاتی به این نتیجه دست یافتند که راهبردهای مدیریت دانش، محیط درونی و بیرونی سازمان را مدیریت می‌کند و با ارائه دانش به تصمیم‌گیرندگان باعث توسعه دانش می‌شود و در نهایت باعث بهبود عملکرد و کیفیت خدمات می‌شود. به طوری که در بازار کار مطابق با نیازهای جامعه مورد استفاده قرار می‌گیرد. قاضی جهانی

<sup>۱</sup> - López-Nicolás & Merono-Cerdán

<sup>۲</sup> - Nguyen, Phan, & Nguyen

<sup>۳</sup> - Arpaci

<sup>۴</sup> - Chiang

<sup>۵</sup> - Chourides & Longbottom & Murphy

<sup>۶</sup> - Vinh Ho, Nakamori, Ho & Nguyen

<sup>۷</sup> - Halawi

<sup>۸</sup> - Hung & Huang

<sup>۹</sup> - sang & choui

<sup>۱۰</sup> - Nonaka

<sup>۱۱</sup> - Kamasak & Bulutlar

<sup>۱۲</sup> - Wilson & Asay

<sup>۱۳</sup> - Ward

<sup>۱۴</sup> - Lamprini & Nasiopoulos

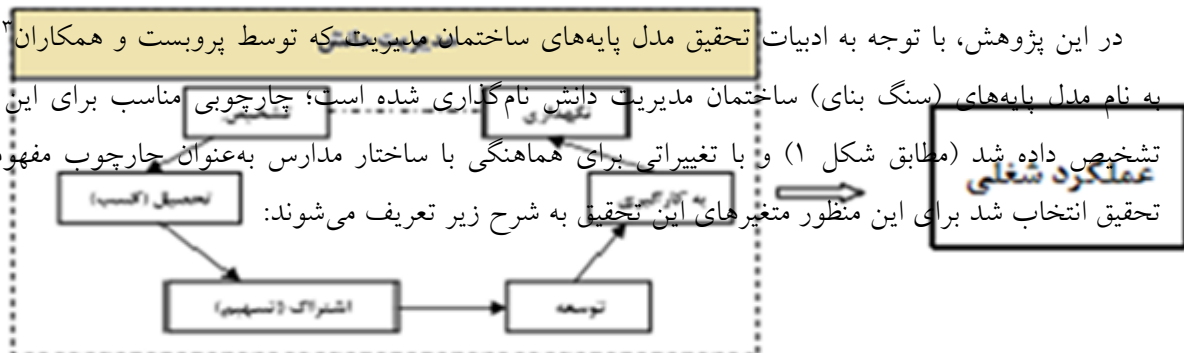
(۱۳۸۱)، چردیس (۲۰۰۳) و تریولس<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، با انجام تحقیقاتی، به این نتیجه دست یافتند که بین نگه‌داری دانش با عمل‌کرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و کارکنان با تجزیه و تحلیل و ذخیره‌سازی دانش از طریق رویه‌های مناسب باعث اثربخشی و تقویت روابط می‌شوند که در نهایت بهبود عملکرد سازمانی را به دنبال دارد.

رنیسون و همکاران (۱۳۹۴)، دیلمقانی و همکاران (۱۳۹۴)، بگلر<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در ضمن پژوهش‌هایی دریافتند، که بین میانگین نمرات متغیر مدیریت دانش و ابعاد آن و عملکرد آموزشی براساس مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود داشت. دادخواه و همکاران (۱۳۹۴)، طی پژوهشی خلاف این را ثابت کرد.

دیلمقانی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی نشان دادند که بین مدیریت دانش و ابعاد آن و عملکرد آموزشی براساس سابقه کار تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ اما رنیسون و همکاران (۱۳۹۴) و دادخواه و همکاران (۱۳۹۴)، طی مطالعاتی ثابت کردند به که بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی بر اساس سابقه کار تفاوت معناداری وجود ندارد.

در بررسی تحقیقات انجام شده، معلوم شد که هر یک از نویسندگان، مدیریت دانش را از زاویه‌ای مورد بررسی قرار داده‌اند. پژوهش در مورد مدیریت دانش در مؤسسات عالی و مراکز آموزشی متداول است و طی سال‌های اخیر در این زمینه، تلاش بسیاری شده، هم‌چنین عمده تحقیقات انجام‌شده پیرامون مدیریت دانش، به بررسی زیرساخت‌های آن متمرکز شده‌اند. از منظر کارکردی به بررسی اثر مدیریت دانش بر یک عامل مانند نوآوری یا عملکرد با نگاهی جامع به این موضوع غفلت نموده‌اند و پژوهش‌هایی که به این مسئله پرداخته‌اند به ارزیابی مدیریت دانش با الگوهایی متفاوت پرداختند.

در این پژوهش، با توجه به ادبیات تحقیق مدل پایه‌های ساختمان مدیریت که توسط پروبست و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) به نام مدل پایه‌های (سنگ بنای) ساختمان مدیریت دانش نام‌گذاری شده است؛ چارچوبی مناسب برای این تحقیق تشخیص داده شد (مطابق شکل ۱) و با تغییراتی برای هماهنگی با ساختار مدارس به عنوان چارچوب مفهومی این تحقیق انتخاب شد برای این منظور متغیرهای این تحقیق به شرح زیر تعریف می‌شوند:



<sup>۱</sup> - Trivellas

<sup>۲</sup> - Bogler

<sup>۳</sup> - Probest et al

شکل ۱ - مدل تحقیق برپایه مدل پایه‌های ساختمان مدیریت دانش (Probst et al, ۲۰۰۰)

**مدیریت دانش:** مدیریت دانش رویکردی ساخت‌یافته است که رویه‌هایی برای شناسایی، سازمان‌دهی، ذخیره‌سازی و به‌کارگیری دانش به‌منظور تأمین نیازها و اهداف سازمان را در خود جای می‌دهد (داونپورت و پروساک، ۱۳۷۹).

**تشخیص دانش:** سازمان‌ها در ابتدا باید به شناسایی، توصیف و تحلیل محیط دانش سازمان یا شرکت‌ها پردازند، سپس بر اساس آن تصویری کلی از نوع دانش موجود در سازمان، مهارت‌های اطلاع‌یابی کارکنان و هم‌چنین تصویری از اطلاعات موجود در دیگر سازمان‌ها و سطح جهان به دست آورند و به کارکنان کمک کنند تا آنچه را که نیاز دارند بیابند و در ضمن دانش خود را جهت پیشبرد اهداف سازمان به اشتراک بگذارند (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱).

**تحصیل دانش:** فرایند تحصیل یا کسب دانش برای پاسخگویی به نیازهای فعلی و قابل پیش‌بینی آینده و تحقق اثربخش هدف‌ها ضروری است (عدلی، ۱۳۸۴). کسب دانش، شامل مجموعه فعالیت‌هایی است، که به‌منظور کسب دانش جدید از خارج سازمان صورت می‌گیرد. فعالیت‌هایی مانند، میزان مشارکت اعضا در انجمن‌های علمی و میزان شرکت در دوره‌های آموزشی، همکاری سازمان با دانشگاه‌ها و سایر مراکز علمی و خریداری دانش جدید برای سازمان نشان‌دهنده میزان تلاش برای کسب دانش جدید و ورود آن به سازمان است (بات، ۲۰۰۱).

**تسهیم دانش:** تسهیم دانش را به‌عنوان یک فرهنگ اجتماعی متقابل، شامل تبادل دانش، تجربیات و مهارت‌های کارکنان از طریق تمامی بخش‌های سازمان تعریف می‌کنند (لین،<sup>۱</sup> ۲۰۰۷). تسهیم دانش شامل یک مجموعه از مفاهیم تسهیم شده مرتبط و قابل‌دسترس برای کارکنان برای استفاده و ساختن شبکه‌های دانش در سازمان‌هاست (هوجل<sup>۲</sup> و همکاران<sup>۳</sup> ۲۰۰۳).

**به‌کارگیری دانش:** به‌کارگیری دانش به معنای کاربردی یا عملی و وارد ساختن دانش در سازمان برای ایجاد ارزش است. به‌کارگیری دانش اشاره به این مطلب دارد که ایده‌ها و دانش به‌دست‌آمده در صورت مفید و مناسب بودن مورد استفاده قرار گیرد و در محصولات و خدمات سازمان جلوه یابد (کاکمان،<sup>۴</sup> ۲۰۰۴).

**توسعه دانش:** با توجه به پایه‌های موجود (امکانات، منابع انسانی) باید دانش سازمان را گسترش داد. البته این امر، شامل توسعه قابلیت محصول، ایده‌های جدید، فرآیندها مسائلی از این دست می‌شود (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱).

<sup>۱</sup> - Lin

<sup>۲</sup> - Hogel

<sup>۳</sup> - Parboteeah

<sup>۴</sup> - Kwakman



**نگهداری دانش:** ذخیره و نگهداری و روزآمد کردن دانش به این بخش مربوط می‌شود. این روش، از نابودی دانش جلوگیری کرده به آن اجازهٔ مورداستفاده قرار گرفتن را می‌دهد؛ که البته در این راستا باید سازوکارهای مناسبی برای به‌روز کردن سیستم ایجاد شود (افرازه، ۱۳۸۴).

#### فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۲- بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۳- میزان مدیریت دانش معلمان بر اساس مقطع تحصیلی آنها متفاوت است.
- ۴- بین میزان تحصیلات معلمان و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.
- ۵- میانگین مدیریت دانش معلمان بر اساس سابقه تدریس آنها متفاوت است.
- ۶- بین میانگین عملکرد شغلی در معلمان بر اساس سابقه تدریس تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۷- مؤلفه‌های مدیریت دانش قادرند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند.

#### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی بوده و از لحاظ نوع روش توصیفی و از نوع همبستگی است. کلیهٔ معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان جامعهٔ مورد مطالعه پژوهش را تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است که در این نوع نمونه‌گیری به هر یک از افراد جامعه احتمال مساوی داده می‌شود تا به‌عنوان نمونه انتخاب شوند. جامعهٔ آماری این تحقیق مبتنی بر ۴۴۰ نفر بود که از این تعداد ۲۰۶ نفر با استفاده از جدول مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات مشتمل بر دو پرسش‌نامه است.

در این پژوهش، مدیریت دانش بر اساس پرسش‌نامه مدل پایه‌های ساختمانی پروبست و همکاران (۲۰۰۰) مورد ارزیابی قرار گرفت. این پرسش‌نامه دارای شش مؤلفه (تشخیص دانش، تحصیل دانش، تسهیم دانش، توسعه دانش، به‌کارگیری دانش، نگهداری دانش) است. برای بررسی روایی محتوا و جهت اطمینان از این‌که مهم‌ترین و صحیح‌ترین محتوا انتخاب شده است، نسبت روایی محتوا<sup>۱</sup>، و برای اطمینان از این‌که سؤالات ابزار به بهترین نحو جهت اندازه‌گیری محتوا طراحی شده، از شاخص روایی محتوا<sup>۲</sup> استفاده شده است. جهت تعیین روایی محتوایی، پرسش‌نامه به ۵ نفر از استادان تحویل داده شد و پس از اعمال نظر آنان اعداد بالاتر از ۰/۹۹ مورد قبول واقع و تعدادی از سؤالات که شاخص نسبت روایی آنها کمتر از ۰/۹۹ بود حذف گردید؛ در نهایت نسخه نهایی با ۲۴ سؤال تنظیم شد.

پس از تعیین و محاسبه CVR (نسبت روایی محتوا)، بررسی CVI بر اساس شاخص روایی محتوایی والتز و باسل<sup>۳</sup> صورت گرفت. پذیرش آیت‌ها بر اساس نمره CVI بالاتر از ۰/۷۹ بود.

<sup>۱</sup> - Content validity ratio

<sup>۲</sup> - Content validity index

<sup>۳</sup> - Waltz and Basel

جدول (۱): بررسی شاخص روایی محتوایی برای مدیریت دانش

سوال	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
CVI	۰/۸۷	۰/۸۷	۱	۱	۰/۹۳	۰/۸	۰/۸	۰/۸	۱	۱	۱	۱
سوال	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴
CVI	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰/۸	۰/۸	۰/۸	۱

برای تعیین پایایی این پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار این ضریب برای هر یک از ابعاد به شرح زیر است: جدول (۲): بررسی ضریب آلفای کرونباخ برای مدیریت دانش

متغیر	آلفای کرونباخ	متغیر	آلفای کرونباخ
تشخیص دانش	۰/۸۰	تسهیم دانش	۰/۷۶
تحصیل دانش	۰/۸۲۹	توسعه دانش	۰/۷۴
بکارگیری دانش	۰/۷۵	نگهداری دانش	۰/۶۹

هم‌چنین به منظور ارزیابی متغیر عملکرد شغلی معلمان از پرسش‌نامه عملکرد شغلی هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۸) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۶ سؤال بوده و آزمودنی‌ها پاسخ‌های خود را در یک مقیاس پنج‌درجه‌ای در پرسش‌نامه عملکرد شغلی مشخص می‌شود. این پرسش‌نامه در پژوهش‌های متعددی مورد استفاده قرار گرفته، از جمله در پژوهش اسدی وهمکاران (۱۳۸۸). روایی پرسش‌نامه مورد تأیید استادان مجرب قرار گرفته و پایایی پرسش‌نامه مورد نظر ۰/۸۶ به دست آمده است. در پژوهش حاضر نیز میزان روایی با استفاده از روایی محتوایی ۰/۸۹ و میزان پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مقاله جهت آزمون فرضیه‌ها، ابتدا وضعیت آن‌ها از لحاظ نرمال و غیرنرمال بودن با استفاده از آزمون اسمیرنوف-کولوموگروف بررسی شده و چون متغیرها از توزیع نرمال برخوردار بودند، برای تعیین رابطه از هم‌بستگی پیرسون و برای بررسی رابطه تحصیلات با مدیریت دانش و عملکرد شغلی، از آزمون خی دو استفاده شده است؛ زیرا زمانی می‌توان از آزمون خی دو استفاده کرد که اطلاعات به صورت گسسته و یا طبقه‌ای (فراوانی) باشند (دلاور، ۱۳۸۲). در نتیجه در این پژوهش برای تعیین هم‌بستگی متغیر مدیریت دانش و تحصیلات، متغیر مدیریت دانش و عملکرد به سه بخش (پایین، متوسط، بالا) طبقه‌بندی شد و در نهایت، جهت بررسی تاثیر هم‌زمان مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد شغلی از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار spss انجام گرفت.

### تجزیه تحلیل داده‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان هم‌بستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول (۳) ضریب هم‌بستگی بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی

Sig	همبستگی	ازمون
۰/۰۰۰	۰/۵۵	همبستگی پیرسون

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۳)، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < ۰/۰۱$ )؛ و با توجه به این که مقدار عددی سطح معناداری کمتر  $۰/۰۱$  است؛ پس با  $۰/۹۹$  اطمینان، فرضیه تحقیق تأیید می شود.

#### فرضیه های فرعی

فرضیه دوم: بین مؤلفه های مدیریت دانش (تشخیص دانش، تحصیل دانش، به کارگیری دانش، اشتراک دانش، توسعه دانش، نگهداری دانش) و عملکرد شغلی معلمان، رابطه وجود دارد.

جدول (۴): ضریب همبستگی مؤلفه های مدیریت دانش با عملکرد شغلی

Sig	همبستگی	متغیرها
۰/۰۰۰	۰/۵۶	تشخیص دانش
۰/۰۰۰	۰/۳۵۸	تحصیل دانش
۰/۰۰۰	۰/۴۳۴	به کارگیری دانش
۰/۰۰۰	۰/۵۱۷	تسهیم دانش
۰/۰۰۰	۰/۴۶۶	توسعه دانش
۰/۰۰۸	۰/۱۹۲	نگهداری دانش

همان طور که نتایج جدول (۴) نشان می دهد، بین عملکرد شغلی با کل مؤلفه های مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P=۰/۰۰۰$ ). به طوری که میزان ضریب همبستگی بین تشخیص دانش با عملکرد شغلی برابر با  $۰/۵۶$  است ( $P=۰/۰۰۰$ ). میزان ضریب همبستگی بین تحصیل دانش و عملکرد شغلی  $۰/۳۵۸$  می باشد ( $P=۰/۰۰۰$ ). و همبستگی بین به کارگیری دانش با عملکرد شغلی  $۰/۴۳۴$  می باشد ( $P=۰/۰۰۰$ ). میزان این ضریب بین تسهیم دانش و عملکرد شغلی  $۰/۵۱۷$  می باشد ( $P=۰/۰۰۰$ )؛ و میزان همبستگی بین توسعه دانش و عملکرد شغلی  $۰/۴۶۶$  است ( $P=۰/۰۰۰$ )؛ و در نهایت همبستگی بین نگهداری دانش و عملکرد شغلی  $۰/۱۹۲$  به دست آمد ( $P=۰/۰۰۸$ ) که در هر مورد مقدار  $p$  کوچک تر از سطح معناداری  $\alpha=۰/۰۱$  است. لذا با  $۰/۹۹$  اطمینان، بین عملکرد شغلی و مدیریت دانش رابطه مثبت معناداری وجود دارد و همان طور که نتایج جدول نشان می دهد، بیشترین میزان همبستگی عملکرد شغلی با متغیر تشخیص دانش می باشد و کمترین میزان همبستگی بین متغیر نگهداری دانش با عملکرد شغلی می باشد.

فرضیه سوم: میزان مدیریت دانش معلمان بر اساس مقطع تحصیلی آنها متفاوت است.

جدول (۵): ضریب همبستگی بین تحصیلات و مدیریت دانش

مدیریت دانش				
مدرک تحصیلی	پایین	متوسط	بالا	جمع کل

۵	۱	۳	۱	دیپلم
۳۲	۲	۸	۲۲	فوق دیپلم
۱۳۰	۱۳	۶۹	۴۸	لیسانس
۲۹	۱۱	۱۱	۷	فوق لیسانس
۱۹۶	۲۷	۹۱	۷۸	جمع کل

جدول (۵-۱): اماره خی دو

P-value	درجه آزادی	مقدار	نوع آزمون
۰/۰۰۰	۶	۲۹/۴۲۶	خی دو پیرسون

قبل از تحلیل یافته‌های پژوهش باید گفت که در مواقعی می‌توان از آزمون خی دو استفاده کرد؛ که اطلاعات به صورت گسسته و یا طبقه‌ای (فراوانی) باشند (دلاور، ۱۳۸۲). در نتیجه در این پژوهش برای تعیین هم‌بستگی متغیر مدیریت دانش و تحصیلات، متغیر مدیریت دانش براساس فراوانی، به سه بخش (پایین، متوسط، بالا) طبقه‌بندی گردید. نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که معلمان بامدرک تحصیلی فوق لیسانس، نسبت به معلمان با مدارک تحصیلی پایین‌تر از مدیریت دانش بیشتری برخوردارند. با توجه به ضریب هم‌بستگی خی دو، بین متغیرهای میزان تحصیلات و مدیریت دانش معلمان برابر با ۲۹/۴۲۶ و مقدار  $p = ۰/۰۰۰$ ؛ لذا در این سطح فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین دو متغیر تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: بین میزان تحصیلات معلمان و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۶) ضریب هم‌بستگی بین تحصیلات و عملکرد شغلی

مدرک تحصیلی	عملکرد معلمان			جمع کل
	پایین	متوسط	بالا	
دیپلم	۳	۲	۱	۶
فوق دیپلم	۷	۱۸	۷	۳۲
لیسانس	۱۷	۷۶	۳۲	۱۲۵
فوق لیسانس	۰	۱۴	۱۷	۳۱
جمع کل	۲۷	۱۱۰	۵۷	۱۹۴

جدول (۶-۱): اماره خی دو

P-value	درجه آزادی	مقدار	نوع آزمون
۰/۰۰۲	۶	۲۱/۴۶۰	خی دو پیرسون

برای بررسی هم‌بستگی خن‌دو، بین متغیر عملکرد شغلی و تحصیلات، متغیر عملکرد شغلی به سه سطح پایین، متوسط

و بالا تقسیم گردید. نتایج جدول (۶-۱) نشان می‌دهد که ضریب هم‌بستگی خن‌دو، بین متغیرهای میزان تحصیلات و عملکرد معلمان برابر با  $21/460$  است و با مقدار  $P$  برابر با  $0/002$  بین دو متغیر عملکرد شغلی و تحصیلات رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به طوری که با افزایش تحصیلات عملکرد شغلی نیز بهبود می‌یابد. فرضیه پنجم: میانگین مدیریت دانش معلمان بر اساس سابقه تدریس آنها متفاوت است.

جدول (۷): میانگین مدیریت دانش معلمان بر اساس سابقه تدریس

سابقه تدریس	۱-۵	۶-۱۰	۱۱-۱۵	بالای ۱۶
میانگین مدیریت دانش	۶۹/۳۷	۷۲/۰۸	۷۰/۰۹	۷۷/۲۸

جدول (۸): نتایج تحلیل واریانس مدیریت دانش بر اساس سابقه تدریس

Sig	کمیت f	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
۰/۱۴۹	۱/۷۹۸	۵۹۲/۰۱۰	۳	۱۰۳۰ ۱۷۷۶	بین گروهی
		۳۲۹/۱۹۷	۱۸۶	۳۸۶ ۶۱۲۲۷۳	درون گروهی
			۱۸۹	۴۱۶ ۶۳۰۰۳	جمع

دوفصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی-----

برای بررسی تفاوت میانگین مدیریت دانش در معلمان برحسب سابقه تدریس آن‌ها از آزمون تفاوت میانگین‌ها، استفاده شد؛ زیرا متغیر سابقه تدریس به صورت مقوله‌ای در نظر گرفته شده و متغیر مدیریت دانش را در سطح فاصله‌ای مورد آزمون قرار دادیم، در نتیجه مناسب‌ترین دستورالعمل برای این آزمون تحلیل واریانس است. نتایج جدول (۷) نشان داد که پایین‌ترین میزان مدیریت دانش، در بین معلمان ۵-۱ سال سابقه، با میانگین ۶۹/۳۷ است؛ این در حالی است که بالاترین میزان مدیریت دانش در بین معلمان با سابقه تدریس بالای ۱۶ سال با میانگین ۷۷/۲۸ است؛ اما با توجه به نتایج جدول (۸) تفاوت موجود بین گروه‌های مختلف از نظر مدیریت دانش، به لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد؛ به طوری که F محاسبه شده برابر با ۱/۷۹۸ است و مقدار P بیشتر از سطح معناداری ۰/۰۵ است ( $P=0/149$ ).

فرضیه ششم: بین میانگین عملکرد شغلی در معلمان براساس سابقه تدریس تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول (۹): میانگین عملکرد شغلی بر اساس سابقه تدریس

سابقه تدریس	۱-۵	۶-۱۰	۱۱-۱۵	بالای ۱۶
میانگین عملکرد شغلی	۵۰/۱۴	۵۶/۶۴	۵۶/۱۸	۵۸/۴۶

جدول (۱۰): نتایج تحلیل واریانس عملکرد شغلی بر اساس سابقه تدریس

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	کمیت f	sig
بین گروهی	بین گروهی	۱۳۲۷/۹۸۸	۳	۴۴۲/۶۶۳	۳/۹۵۶	۰/۰۰۹
عملکرد شغلی	درون گروهی	۲۰۳۶۵/۴۰۹	۱۸۲	۱۱۱/۸۹۸		
	جمع	۲۱۶۹۳/۳۹۸	۱۸۵			

برای بررسی تفاوت میانگین عملکرد شغلی در معلمان با سابقه مختلف، از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد. نتایج جدول (۹) نشان می‌دهد که بالاترین نمره عملکرد، در بین معلمان با سابقه بالای ۱۶ سال، با میانگین ۵۸/۴۶ است؛ در حالی که پایین‌ترین نمره عملکرد در بین معلمان ۵-۱ سال با میانگین ۵۰/۱۴ است. با توجه به نتایج جدول (۱۰) مقدار F محاسبه شده برابر با ۳/۹۵۶ و مقدار P برابر با ۰/۰۰۹؛ در نتیجه فرضیه تحقیق مبنی بر متفاوت بودن میانگین گروه‌های مختلف بر اساس عملکرد تأیید می‌شود.

فرضیه هفتم: مؤلفه‌های مدیریت دانش قادرند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند.

جدول (۱۱): اماره‌های تحلیل رگرسیون چندگانه

همبستگی چند گانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۶۵۷	۰/۴۳۱	۰/۴۱۲	۸/۳۴۰

جدول (۱۲): سطح معناداری معادله رگرسیون چند متغیره

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	کمیت f	sig
رگرسیون	۹۴۴۴/۷۷۰	۶	۱۵۷۴۱/۱۲۸	۲۲/۶۳۰	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۲۴۵۱/۰۲	۱۷۹	۶۹/۵۵۹		
کل	۲۱۸۹۵/۷۹۰	۱۸۵			

جدول (۱۳): میزان تأثیر هم‌زمان متغیرهای مستقل بر عملکرد شغلی

متغیرها	B	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
تشخیص دانش	۱/۶۸۱	۰/۳۱۷	۰/۴۸۲	۵/۳۰۶	۰/۰۰۰
تحصیل دانش	۰/۴۲۸	۰/۳۱۴	۰/۱۳۰	۱/۳۶۶	۰/۱۷۴
بکارگیری دانش	۰/۲۸۷	۰/۳۵۶	۰/۰۷۸	۰/۷۲۴	۰/۴۷۰
تسهیم دانش	۰/۸۱۱	۰/۳۳۶	۰/۲۵۹	۲/۴۱۲	۰/۰۱۷
توسعه دانش	۰/۱۴۸	۰/۲۸۹	۰/۰۵۱	۰/۵۱۳	۰/۶۰۸
نگهداری دانش	۰/۲۳۷	۰/۱۴۰	۰/۱۱۵	۱/۶۹۲	۰/۰۹۲

در این پژوهش برای تبیین و پیش‌بینی متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل از روش رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج تحلیل رگرسیونی جدول (۱۱) عوامل تبیین‌کننده عملکرد شغلی نشان می‌دهد که مجموعه متغیرهای مستقل ۴۳ درصد از واریانس متغیر مدیریت دانش را تبیین می‌کنند و هم‌چنین با توجه به مقدار ضریب بتای تشخیص دانش  $\beta=0/482$  نخستین متغیر اثرگذار بر عملکرد شغلی تشخیص دانش است؛ هم‌چنین در این معادله میزان F معادل ۲۲/۶۳ است.

### نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان می‌باشد. ابتدا وضعیت نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون اسمیرنوف-کولوموگروف بررسی شد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد، بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد ( $P < 0/01$ )،  $r = 0/55$ ). به این معنی که هرچه معلمان مدیریت دانش بیشتری داشته باشند عملکرد بهتری در محیط کار خود خواهند داشت؛ بنابراین معلمانی که به شکلی موفق منابع دانشی، خود را به کار بگیرند و شناخت و بینش کافی از مفاهیم مدیریت دانش از قبیل تحول، رواج کار تیمی داشته باشند، عملکرد بهتری دارند؛ یعنی تمام وظایف و مسئولیت‌های خود در محیط کار را به بهترین نحو انجام می‌دهند. دیلمقانی و همکاران (۱۳۹۴)، خوش‌نظر و کبریا (۱۳۸۸)، استولیک و استاورو-کوستی (۲۰۰۷)، تریولس (۲۰۱۲)، گلد و همکاران (۲۰۱۱)، الریایی و همکاران (۲۰۱۵)، وین‌هو، و همکاران (۲۰۱۵)، نیز طی مطالعاتی دریافته‌اند مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن با کسب، سازمان‌دهی و ترویج دانش بر بهبود عملکرد شغلی تأثیرگذار هستند و بین این متغیرها همبستگی مثبتی وجود دارد.

نتایج نشان داد که بین عملکرد شغلی و تشخیص دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ )،  $r = 0/56$ ). این یافته را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که توانایی و بهره‌وری معلمان از ظرفیت تشخیص دانش باعث می‌شود که بهتر بتوانند به تشخیص کمبودها (خلأها) در دانش سازمان بپردازند و در نتیجه به یادگیری کارآمدتر و عملکرد بهتر دست یابند. این یافته با نتایج تحقیقات دیلمقانی و همکاران (۱۳۹۴)، رنسون و همکاران (۱۳۹۴)، لویز-نیکولاس و مرونو-سردان (۲۰۱۱)، یانگ (۲۰۱۰)، نیوئن و همکاران (۲۰۱۶) و آریاسی (۲۰۱۷)، مبنی بر این‌که توجه به کیفیت منابع انسانی و شناسایی و جذب افراد دانش‌گرموجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج به دست آمده، حاکی از رابطه بین عملکرد شغلی و تحصیل دانش برابر با ( $P < 0/01$ )،  $r = 0/35$ ) است، طبق این دستاورد می‌توان گفت؛ هر قدر ارتباطات رسمی و غیررسمی بین معلمان بیشتر باشد، بالطبع امکان دسترسی به اطلاعات، کسب و گردش آزاد و سالم آن فراهم می‌آید و در این فرآیند تبادل و تعامل، دانش و اطلاعات و تجربیات جدید بیشتر شده و این خود موجب بهبود عملکرد شغلی معلمان می‌شود. در این زمینه نتایج تحقیقات قاضی‌جهانی (۱۳۸۱)، چیانگ (۲۰۰۷)، چردیس و همکاران (۲۰۰۳) و آریاسی (۲۰۱۷) حاکی از این بود که ظرفیت جذب سرمایه اجتماعی بالا و شدت انتقال دانش سازمانی باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شود.

از رابطه بین به‌کارگیری دانش و عملکرد شغلی برابر با ( $P < 0/01$ )،  $r = 0/43$ ) می‌توان گفت؛ کاربرد مدیریت دانش با فراهم کردن شرایطی برای بهره‌وری بیشتر از سرمایه انسانی، ایجاد بازخوردهای شغلی برای معلمان، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر معلمان، رضایت‌مندی معلمان و متقاضیان، برانگیختن انگیزه و هم‌چنین خلاقیت و نوآوری معلمان، زمینه‌ساز میل و انگیزش به کار و پیشرفت شغلی را به وجود می‌آورد و در نهایت موجب بهبود عملکرد معلمان می‌شود. این یافته با نتایج تحقیقات هالاولی (۲۰۰۴)، هونگ و هوانگ (۲۰۰۵)، سانگ و چویی (۲۰۱۲)، نوناکا (۱۹۹۱)، که نشان دادند فرآیند استفاده از دانش در سطح تیمی به عنوان یک عامل مؤثر بر رشد سازمان‌هاست، هم‌خوانی دارد.

نتایج دیگر این پژوهش نشان داد، بین تسهیم دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ )،  $r = 0/51$ ). این یافته را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که جایی که معلمان، مشارکت، تعهد و وفاداری، داشته



باشند، کارها تسهیل می‌شود. در چنین محیطی که افراد باهم تعامل دارند، دانش و ایده‌های خود را به اشتراک می‌گذارند و با ایجاد یک رابطه مبتنی بر اعتماد بین افراد و گروه‌ها فرآیند تسهیم دانش تسهیل می‌شود؛ در نتیجه معلمان می‌توانند این دانش و اطلاعات حاصل از مشارکت گروه را در جهت بهبود عملکرد خود به‌کارگیرند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های خلیلی و خدامرادی (۱۳۹۲)، کاماساک و بلوتلار (۲۰۱۰)، ویلسون و آسوی (۱۹۹۹)، چیانگ (۲۰۰۷)، وین‌هو و همکاران (۲۰۱۵)، مبنی بر این که تسهیم دانش در سازمان موجب تقویت عملکرد سازمانی می‌شود، هم‌خوانی دارد.

از رابطه بین توسعه دانش و عملکرد شغلی ( $r=0/66, P < 0/01$ ) می‌توان گفت؛ سازمان‌هایی که شرایط کافی برای توسعه دانش معلمان از قبیل شرکت در دوره‌های آموزشی متناسب با حوزه شغلی برای آن‌ها فراهم است، از معلمان موفق‌تر و با عملکردی بهتر، برخوردارند. این یافته با نتایج تحقیقات وارد (۲۰۰۶)، یانگ (۲۰۱۰)، لمپرینی و ناسیپلوس (۲۰۱۴)، مبنی بر این که مدیریت دانش سازمانی و مؤلفه‌های آن با توسعه و ترویج دانش بر بهبود عملکرد تأثیر گذار هستند و بین مدیریت دانش سازمانی و فرآیندهای آن با عملکرد شغلی هم‌بستگی مثبتی وجود دارد، هم‌خوانی دارد.

هم‌چنین، از رابطه بین نگه‌داری دانش و عملکرد شغلی ( $r=0/19, P < 0/01$ ) می‌توان گفت؛ وجود جایگاه مشخص برای مستندسازی و نگه‌داری دانش معلمان، در دسترس بودن شبکه‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی مناسب برای ثبت و ذخیره اطلاعات، داشتن سواد و اطلاعات کافی در استفاده از ابزارهای اطلاعاتی موجود، باعث می‌شود که معلمان در صورت نیاز، به راحتی و بدون اتلاف وقت، به دانش و اطلاعات مرتبط با شغل دسترسی پیدا کنند و در نتیجه عملکرد شغلی بهتری داشته باشند. قاضی جهانی (۱۳۸۱)، چردیس (۲۰۰۳)، تریولس (۲۰۱۲) و نیوئن و همکاران (۲۰۱۶) هم‌سو با این یافته، طی مطالعاتی، دریافتند که تجزیه و تحلیل و ذخیره سازی دانش از طریق رویه‌های مناسب، باعث اثربخشی و تقویت روابط، توسعه رقابت‌های منحصر به فرد و انجام موفقیت‌آمیز راهبرد تحقیق و توسعه می‌شود و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی را به دنبال دارد.

جهت بررسی رابطه مدیریت دانش با مدرک تحصیلی از آزمون  $\chi^2$  دو طرفه استفاده شد. نتایج نشان داد بین میزان تحصیلات معلمان و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد ( $\chi^2=29/42, p < 0/01$ ). به عبارت دیگر با افزایش تحصیلات، میزان مدیریت دانش معلمان نیز افزایش می‌یابد. طبیعی است که با افزایش میزان تحصیلات، نگرش و دید فرد نسبت به استفاده از روش‌های جدید و به‌کارگیری استراتژی‌های مدیریت دانش بهبود می‌یابد؛ هم‌چنین داشتن سواد و اطلاعات کافی در استفاده از ابزارهای اطلاعاتی مبین استفاده بیشتر معلمان با تحصیلات بالاتر از مدیریت دانش است. رنسون و همکاران (۱۳۹۴)، دیلمتانی و همکاران (۱۳۹۴)، بگلر (۲۰۰۴) هم‌سو با این یافته، تحصیلات را عامل مؤثری

برای موفقیت مدیریت دانش در سازمان‌ها قلمداد کرده‌اند؛ باوجوداین برخی محققان از جمله *د/دخواه* و همکاران (۱۳۹۴) اذعان دارند که بین تحصیلات و مدیریت دانش، ارتباطی یافت نشده است.

نتایج آزمون *خی‌دو* نشان داد، بین میزان تحصیلات و عملکرد معلمان رابطه وجود دارد ( $\chi^2=21/46$ ,  $p<0/01$ ). به طوری که با افزایش میزان تحصیلات، عملکرد شغلی معلمان نیز بهبود می‌یابد. این همبستگی می‌تواند ناشی از افزایش دانش و آگاهی و تجربه علمی بیشتر معلمان با تحصیلات بالاتر باشد. در پژوهش‌های رنيسون و همکاران (۱۳۹۴)، *دیلمقانی* و همکاران (۱۳۹۴)، *بگلر* (۲۰۰۴) هم‌سو با این یافته، متغیر تحصیلات عامل مهمی در بهبود عملکرد تلقی گردید؛ درحالی که پژوهش *د/دخواه* و همکاران (۱۳۹۴)، خلاف این را ثابت کرد.

برای بررسی وضعیت مدیریت دانش در معلمان، براساس سابقه تدریس، از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، بین معلمان با سوابق مختلف تدریس، از لحاظ برخورداری از مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود ندارد ( $f=1/79$   $P>0/05$ )؛ بنابراین، معلمانی که سابقه تدریس بیشتری دارند، به این معنا نیست که از مدیریت دانش بیشتری برخوردارند. از جمله دلایل عدم افزایش میزان مدیریت دانش معلمان با افزایش سابقه خدمت را می‌توان عادت کردن معلمان با سابقه بالا به روش‌های سنتی، عدم استقبال از روش‌ها و ایده‌های نو در سازمان نام برد. *دیلمقانی* و همکاران (۱۳۹۴) نیز تفاوت معناداری بین تحقق مدیریت دانش بر اساس سابقه خدمت، پیدا نکردند که در مطالعه حاضر نیز این نتیجه، مورد تأیید قرار گرفت؛ با وجود این در برخی پژوهش‌های نویسندگان دیگر، از جمله رنيسون و همکاران (۱۳۹۴) و *د/دخواه* و همکاران (۱۳۹۴)، تفاوت معناداری بین سابقه خدمت و تحقق مدیریت دانش یافت شد.

نتایج حاصل از تحلیل واریانس نشان داد، میانگین عملکرد شغلی معلمان بر اساس سابقه تدریس متفاوت است ( $f=3/95$ ,  $p<0/01$ )؛ به طوری که با افزایش سابقه تدریس، عملکرد معلمان بهبود می‌یابد. شاید بتوان این یافته را این‌گونه تبیین کرد که افزایش سابقه تدریس معلمان، با کاهش میزان نظارت‌ها، افزایش امکان خودسامانی در انجام مسئولیت‌های محوله افزایش دانش و اطلاعات، افزایش اعتماد به نفس معلمان و در نهایت بهبود عملکرد شغلی همراه است. پژوهش‌های بررسی شده نیز در مواردی تفاوت گروه‌های با سوابق مختلف را معنادار دانسته‌اند؛ از جمله در پژوهش‌های *بگلر* (۲۰۰۴)، *دیلمقانی* و همکاران (۱۳۹۴) تفاوت معناداری بین میانگین عملکرد شغلی برحسب سابقه خدمت مشاهده گردید. با وجود این، تحقیقات رنيسون و همکاران (۱۳۹۴)، پژوهش *د/دخواه* و همکاران (۱۳۹۴)، خلاف این را ثابت کردند.

و در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای تشخیص دانش و تسهیم دانش به‌طور معناداری عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند و در این میان متغیر تشخیص دانش، بیشترین قدرت پیش‌بینی را بر عملکرد شغلی دارد. این یافته با نتایج تحقیقات *تریولس* (۲۰۱۲) و *آذرین* و همکاران (۱۳۹۱) هم‌خوانی دارد.

دوفصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی-----

با توجه به نتایج مکتسبه، پیشنهاد می‌شود جهت ارتقای عملکرد شغلی معلمان، برگزاری گردهمایی علمی-آموزشی، همایش‌های تخصصی، جشنواره‌های الگوی تدریس برتر و جلسات ادواری تخصصی حوزه‌ای و رشته‌ای تأثیر فراوانی در افزایش دانش شغلی معلمان داشته، باعث می‌شود آنان با روش‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) و آموزش و پرورش تطبیقی کشورهای پیشرفته، آشنا شوند.

در عصر حاضر، مقرون به صرفه‌ترین راه سازمان‌دهی و الگوبرداری از دانش و روش‌های جدید و افزایش دانش شغلی معلمان، استفاده از اینترنت است؛ لذا پیشنهاد می‌شود ضمن تقویت فناوری نوین آموزشی در مدارس، با اعطای کارت‌های رایگان اینترنت و ایمیل به معلمان و تشویق آنان به ثبت تجربیات خود بر روی وب‌سایت، زمینه تبدیل مدارس سنتی به سازمان‌هایی یادگیرنده با برخورداری از سیستم مدیریت دانش قوی، فراهم گردد.

### منابع

- ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۷). آموزش بهسازی منابع انسانی. تهران: مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی.
- آذرین، یعقوب؛ سید عامری، میرحسین؛ ایمانپور، علی (۱۳۹۱). «تحلیل رگرسیونی رابطه بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی». نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۵. صص ۳۵-۵.
- اسدی، حسن؛ قنبرپور، امین؛ قربانی، محمدحسین؛ دوستی، مرتضی (۱۳۸۸). «رابطه یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران»، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱. صص ۸-۷
- افرازه، عباس (۱۳۸۴). مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی). تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر. چاپ اول. صص ۶۱-۵۶.
- ایران‌شاهی، محمد (۱۳۷۲). «مدیریت دانش در سازمانها»، مجله علوم اطلاع‌رسانی، شماره ۱۸. صص ۸۲.
- ایمان‌پور قاضی جهانی، علی (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی (چاپ نشده). دانشگاه تبریز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- باقی، فرشته (۱۳۸۱). «مدیریت دانش»، نشریه الکترونیک، شماره ۶. صص ۵۷-۵۴.
- برگرن، برایان (۲۰۰۳). اصول و مبانی مدیریت دانش (ترجمه محمد قهرمانی، ۱۳۸۵). تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- برگرن، برایان (۲۰۰۳). دانش و اصول مدیریت (ترجمه منوچهر انصاری، ۱۳۸۷). تهران: موسسه کتاب مهربان. چاپ اول. صص ۸-۷.
- پارکینسون، نورث کوت و رستم جی، ام‌کی (۱۹۹۰). اندیشه‌های بزرگ در مدیریت (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۶). تهران: مرکز آموزش بانکداری بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.

- پروبیست، گیلبرت، روب؛ استفان، رو، مهاردت؛ کای (۲۰۰۰). مدیریت دانش (ترجمه علی حسین خواه، ۱۳۸۵). تهران: یسطرون. چاپ اول.
- حسن‌زاده، محمد؛ فاطمی، امید؛ عمرانی، ابراهیم (۱۳۸۸). مدیریت دانش و علوم اطلاعات (پیوندها و برهم‌کنش‌ها). تهران: کتابدار. چاپ اول، صص ۷۷-۷۶.
- خلیلی، حسن و خدامرادی، سعید (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر ظرفیت جذب و انتقال دانش بر عملکرد شرکت‌های هولدینگ چند کسب و کار»، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال ۵، شماره ۹، صص ۴-۵.
- خوش‌نظر، حسین و کبریا، شیرزاد (۱۳۸۸). «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد پژوهشی دبیران دوره دبیرستان از دیدگاه مدیران شهرستان سقز»، نشریه تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۳۶-۱۱.
- دادخواه، سپیده؛ عاصمی، عاصفه؛ عابدی، محمدرضا؛ مشهدی، فرشته (۱۳۹۴). «رابطه عوامل جمعیت شناختی و میزان پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان»، مقاله ۴، دوره ۱، شماره ۴، صص ۶۷-۶۷.
- داونپورت، تامس اچ و پروساک، لارنس (۱۹۹۸). مدیریت دانش (ترجمه حسین رحمان سرشت، ۱۳۷۹). تهران: ساپکو. چاپ اول. صص ۱۲۵.
- دیلمقانی، سعید؛ امینی، محمدتقی؛ خدابنده، محرمعلی؛ طلایی، فرزانه (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد معلمان زن در مدارس دوره متوسطه شهرستان نقده، مقاله ارائه شده در کنفرانس بین‌المللی اقتصاد مدیریت و علوم اجتماعی <https://www.civilica.com/paper-ICEMSS۰۱-۳۳۵.html>
- رنیسون، محمدرضا؛ نعمتی، محمدعلی؛ محمدی، یحیی (۱۳۹۴). «رابطه ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی»، دوماهنامه علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۸، شماره ۴، صص ۲۰۸-۲۰۳.
- رؤف، علی (۱۳۷۹). جنبش جهانی تربیت معلم. تهران: پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
- شوجی، شیبا؛ گراهام، الن و والدن، دیوید (۱۹۹۳). رویکرد نوین مدیریت کیفیت در آمریکا (ترجمه محمد اقدسی، ۱۳۸۰). چاپ اول.
- عدلی، فریبا (۱۳۸۴). مدیریت دانش، حرکت به فراسوی دانش. تهران: فراشناختی اندیشه.
- عسکری، ناصر (۱۳۸۴)، بررسی رابطه عوامل سازمانی وزارت کار و امور اجتماعی با استراتژی مدیریت دانش، «پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری، صص ۲»
- مک دانلد، جان (۱۹۹۵). مدیریت دانش (ترجمه گروه کارشناسان ایران، ۱۳۸۱). تهران: کیفیت و مدیریت. چاپ اول. ص ۴۵.

ملایی نژاد، اعظم و ذکاوتی، علی (۱۳۸۷). «بررسی تطبیقی نظام برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای انگلستان، ژاپن، فرانسه، مالزی و ایران»، فصل نامه نوآوری های آموزشی، شماره ۲۶، صص ۶۲-۳۶.

هریس، آما (۲۰۰۰). آموزش و یادگیری در مدارس اثربخش (ترجمه اسماعیل ولی زاده و محمد نریمانی، ۱۳۸۳). تهران: باغ رضوان. جلد اول. چاپ اول. صص ۸۳.

نیاز آذری، کیومرث (۱۳۸۵). نظریه های سازمان و مدیریت با تأکید بر سازمان های آموزشی. تهران: فرا شناختی اندیشه. جلد اول. صص ۱۸۷-۱۸۹.

Alrubaiee, P. L., Alzubi, H., Hanandeh, R., & Al Ali, R. (۲۰۱۵). Investigating the Relationship between Knowledge Management Processes and Organizational Performance the Mediating Effect of Organizational Innovation. *International Review of Management and Business Research*, ۴ (۴), ۹۸۹-۱۰۰۹.

Arpaci, I. (۲۰۱۷). Antecedents and consequences of cloud computing adoption in education to achieve knowledge management. *Computers in Human Behavior*, ۷۰, ۳۸۲-۳۹۰.

Bhatt, G. D. (۲۰۰۱), Knowledge Management in Organizations: Examining the Interaction between Technologies, Technique and People, *Journal of Knowledge Management*, ۵(۱): ۶۸-۷۵.

Bogler, R. (۲۰۰۴). Impudence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, ۲۰, ۲۷۷-۲۸۹.

López-Nicolás, C; Merono-Cerdán, Á. L. (۲۰۱۱). "Strategic knowledge management, innovation and" *International Journal of Information Management*, ۳۱(۱), ۵۰۲- ۵۰۹.

Chiang, .C.H. (۲۰۰۷) Subsidiary performance in MNCs: The influences of absorptive capacity and Capital

On knowledge transfer», A Dissertation Doctor of international business administration, Nova southeastern university.

Cobb, V. (۱۹۹۹) « an International Comparison of Teacher Education» Eric Digest, DC .Eric Clearinghouse

On Teaching and Teacher Education Washington

Chourides, P., Long bottom, D., Murphy, W. (۲۰۰۳). "Excellence in knowledge Management: an Empirical

Study to Identify Critical Factors and Performance Measures", *Measuring Business Excellence*, ۷ (۲): ۲۹-۴۵.

Gilbert, M., & Cordey -Hayes, M. (۱۹۹۶). Understanding the process of knowledge transfer to Achieve Successful technological innovation. *Tec novation*, ۱۶(۲):۳۰۱-۳۱۲

Gold, A., Malhotra, A., Segars, A. (۲۰۰۱). Knowledge management: an organizational capabilities Perspective

- . Journal of Management Information Systems, ۱۸ (۱): ۱۸۵-۲۱۴.
- Halawi, L.A. (۲۰۰۵), Knowledge management systems success in knowledge -based organizations. Fort Lauderdale: NOVA South Eastern University; ۲۰۰۵.
- Hogel, M., Parboteeah, K.P. and Munson, C.L, (۲۰۰۳), “Team-level antecedents of individual’s knowledge networks, Decision Sciences, ۳۴ (۴):۷۴۱-۷۵۰.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (۲۰۱۳). Educational administration: Theory, research, and practice, ۹th edition. New York: McGraw-Hill.
- Hung, Y.C., Huang, S.M Lin, Q. Tsai, M.L (۲۰۰۵). Critical Factors in Adopting Knowledge Management System for the Pharmaceutical Industry, ۱۰۵ (۲): ۱۶۴-۱۶۸.
- Kwakman, K. (۲۰۰۴).The knowledge- productive corporate university, University of Twentieth Publishing.
- Lamprini, L., & Nasiopoulos, K. (۲۰۱۴). Knowledge Management Strategy within the Higher Education. Social and Behavioral Sciences, pp ۴۸۸- ۴۹۵
- Lin, H. (۲۰۰۷),”Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study”, International Journal of Manpower, ۲۸ (۳): ۳۱۵-۳۳۲.
- Perez, E. (۱۹۹۹), Knowledge management in the library, Database. Magazine, ۲۲(۲): ۷۵.
- Probst, G. J. B., Raub, S. & Romhardt, K. (۲۰۰۰). Managing Knowledge: Building Blocks for Success, Wiley. John Wiley and Sons.
- Kasim, R., and Suzana, R. (۲۰۰۸). The Relationship of Knowledge Management Practices, Competencies and the Organizational Performance of Government Departments in Malaysia”, World Academy of Science, Engineering and Technology ۴۸.
- Kamasak, R., Bulutlar F. (۲۰۱۰). The influence of knowledge sharing on innovation. Eur Bus Rev. ۲۰۱۰; ۲۲(۳):۳۰۶-۱۷.
- Nguyen, T.V., Phan, A.T.T., & Nguyen, M. T. T (۲۰۱۶). Knowledge Creation, Innovation and Financial Performance of Firms: Evidence from Vietnam. International Journal of Business and Management, ۱۱(۶), ۹۵-۱۰۷
- Okunoye, a (۲۰۰۳). “Knowledge management and global discovery: A framework to support organizations in developing countries” Ph.D. dissertation, university of Turku, Finland.
- Reynolds. E (۲۰۰۵) The Contribution of knowledge Management to learning: An Exploration of its Practice and Potential in Australian and New Zealand schools. University of Pretoria. Dissertation center.
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A., & Dezi, L. (۲۰۱۷). The Internet of Things: Building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. Technological Forecasting and Social Change.
- Svetlik, I. & Stavrou-Costea, E. (۲۰۰۷). Connecting human resources management and knowledge management. International Journal of Manpower, ۲۸ (۳, ۴): ۱۹۷-۲۰۶

Trivellas, P. (۲۰۱۲). Investigating the impact of Research and Development Strategy on firm Performance, Journal of Key Engineering Materials, ۴۸۲-۴۹۵.

Vinh Ho, T., Nakamori, Y., Ho., T.B & Nguyen, S. (۲۰۱۵). The Effects of a Knowledge Management-Based Model for Teacher Professional Development in Hands-On Approach. International Journal of Knowledge and Systems Science, ۶, ۶۰-۷۸.

Ward, T. E. (۲۰۰۶). Implementing Knowledge management to support executive decision making in a joint, Military environment, Canella University.

Wilson, L. and Asay, D. (۱۹۹۹). Putting quality in Knowledge Management, Quality Progress, ۳۲(۱): ۲۵-۳۱.

Yang J. (۲۰۱۰). The Knowledge management strategy and its effect on firm performance: A contingency analysis. International Jou, ۱۲۵(۲):۲۱۵-۲۲۳

Nonaka, Ikujiro. (۱۹۹۴). "A dynamic theory of organizational knowledge creation". Organization science

## **The Study of The Relationship Between Knowledge Management and Teacher`s Job Performance of Girls' Junior High Schools**

**Ghasemi Nejad raeini Mohadesah<sup>۱</sup>, Azari Homayon<sup>۲</sup>**

### **Abstract**

This study aimed to investigate the Relationship Between Knowledge Management and Teacher`s job Performance of Girls' Junior High Schools in Sirjan City. A description of the research is the correlation. Statistical research principals where all Teachers of Girls' Junior High School who had been serving in Sirjan City. Method: in this Study, ۲۰۶ teachers in Girls' Junior High School selected by random sampling And they completed the knowledge management based on managing knowledge building blocks model (۲۰۰۰), and the Hersey & Gold smith's job performance (۱۹۸۸), questionnaires. Data were analyzed by Pearson correlation, Chi ۲

<sup>۱</sup> Master of Science (MSc) in Education, Shahid Bahonar University of Kerman (Corresponding Author) Mohadesa.ghasemi@yahoo.com

<sup>۲</sup> Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty Member of Shahid Bahonar University of Kerman, H.azari@uk.ac.ir

Correlation, ANOVA and regression analysis methods. Results: Results showed that there was significant relationship between all components of knowledge Management with job performance. Also there was significant differences between teachers job performance based on teaching experience. . But there was not significant differences between The Knowledge Management based on teaching experience. Also there was significant relationship between Education teachers with knowledge management and job performance. Regression analysis showed that Teacher`s Job Performance could be predicted by components of knowledge management.

**Keywords: Knowledge management, Job Performance, Teachers, Schools**